

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

ในองค์กรใดก็ตามบุคลากรจะทำงานได้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ผลงาน จะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด นอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถแล้วยังมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร รวมทั้งขวัญและกำลังใจในการทำงานด้วย ขวัญและกำลังใจ มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง การบำรุงขวัญและกำลังใจของบุคลากร ในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นมาก ซึ่งนั่นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับ (สนั่น อินทรประเสริฐ, 2528, หน้า 3) ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรนั้นกระทำได้หลายวิธี แต่มีวิธีที่มีประสิทธิภาพหรือผลดีวิธีหนึ่ง คือการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรนั่นเอง การสร้างขวัญและกำลังใจด้วยวิธีดังกล่าว เป็นการสอดคล้องกับแนวความคิดจากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ที่ว่ามนุษย์นั้นต้องมีความต้องการอยู่เสมอ และมักจะมีความต้องการไม่สิ้นสุด (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526, หน้า 26) สอดคล้องกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ที่มีทั้งแง่บวกและแง่ลบ และทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุนของเฮอริเชเบอร์เกอร์ที่เชื่อว่า คนเรามีความสัมพันธ์กับงาน และทัศนคติที่มีต่องานจะมีผลโดยตรงกับความสำเร็จของงานหรือความล้มเหลวของงาน (จินตนา บุญชวน, 2542, หน้า 7)

การบริหารบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการนั้น รัฐบาลถือว่าเป็นนโยบายสำคัญที่จะสร้างความพึงพอใจให้บุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ประกอบการอาชีพครู เนื่องจากบทบาทครูมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้จัดประสบการณ์และบรรยากาศในกระบวนการเรียนรู้ และปลูกฝังคุณธรรมแก่ผู้เรียน แต่ในปัจจุบันการจัดการศึกษาประสบปัญหาเกี่ยวกับครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ในเชิงปริมาณ พบว่า ขาดการวางแผนและไม่ประสานงานกับการใช้ครู ทำให้ผลิตครูเกินความต้องการในบางสาขาวิชา และผลิตไม่เพียงพอในบางสาขาวิชา ในเชิงคุณภาพ การทำงานในหน้าที่ ครูยังมีปัญหาด้านคุณภาพ ครูจำนวนไม่น้อยไม่มีศรัทธาขาดอุดมการณ์และเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู ทำให้ไม่สนใจที่จะพัฒนาการเรียนการสอน ในหน้าที่ของตน นอกจากนี้ความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของครูบางส่วนยังส่งผลกระทบต่อภาพพจน์ที่สังคมเคยยกย่องวิชาชีพครูในอดีตตกต่ำลง ซึ่งเหตุแห่งการเหน้อยล้า และถดถอยของครูและส่วนหนึ่งมาจากปัญหาด้านสวัสดิการเป็นส่วนสำคัญ (จินตนา บุญชวน, 2542, หน้า 3) ด้วยเหตุผลดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จึงได้ดำเนินการ จัดสวัสดิการภายใต้การดูแล

ถึงแม้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จะทุ่มเทในการจัดสวัสดิการเพียงใด ยังมีสมาชิกจำนวนไม่น้อย ที่มีได้ให้ความสนใจต่อกิจกรรมเท่าที่ควร (สมชัย วุฒิปรีชา, 2528, หน้า 15) เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ให้ทัศนะว่า สมาชิกส่วนใหญ่ไม่ค่อยทราบข่าว และบทบาทหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เพราะสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนอยู่ห่างจากตัวครุมากเกินไป และครูเองก็มิได้มีส่วนร่วมในการบริหารมากนัก จึงทำให้คณะกรรมการการศึกษาเอกชนมิได้ยังประโยชน์แก่สมาชิกจากความบกพร่อง ดังกล่าวนี้เป็นสาเหตุที่ทำให้ความรู้สึกผูกพันของครู ที่มีต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนน้อยลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2542ก, หน้า 37) ปัญหาอีกด้านคือ การล่าช้าของการดำเนินการจ่ายเงินสวัสดิการ และจำนวนเงินมีปริมาณไม่เพียงพอกับความต้องการของครู (วิชาญ ทองผุด, 2540, หน้า 59) จากรายงานการวิจัยที่บ่งบอกถึงความบกพร่องของสวัสดิการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ดังนั้นจึงควรปรับปรุงให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สนองความต้องการของสมาชิกได้โดยทั่วถึง และเกิดความพึงพอใจปัญหาความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการของครูทั่วประเทศนั้น จะต้องมีการ

ผู้วิจัยเป็นครูซึ่งทำงานในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัด พิษณุโลก มีความเห็นว่า ปัญหาด้านการจัดสวัสดิการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนยังไม่สมบูรณ์แบบเท่าที่ควรเมื่อเทียบกับข้าราชการครูโรงเรียนรัฐบาล ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นนี้ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่องนี้เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปปรับปรุง การจัดสวัสดิการให้แก่ครูโรงเรียนเอกชน ให้มีประสิทธิภาพต่อไปและอาจใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการครูโรงเรียนเอกชนโดยทั่วไปอีกด้วย

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการจัดสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามเพศ และสถานภาพสมรส

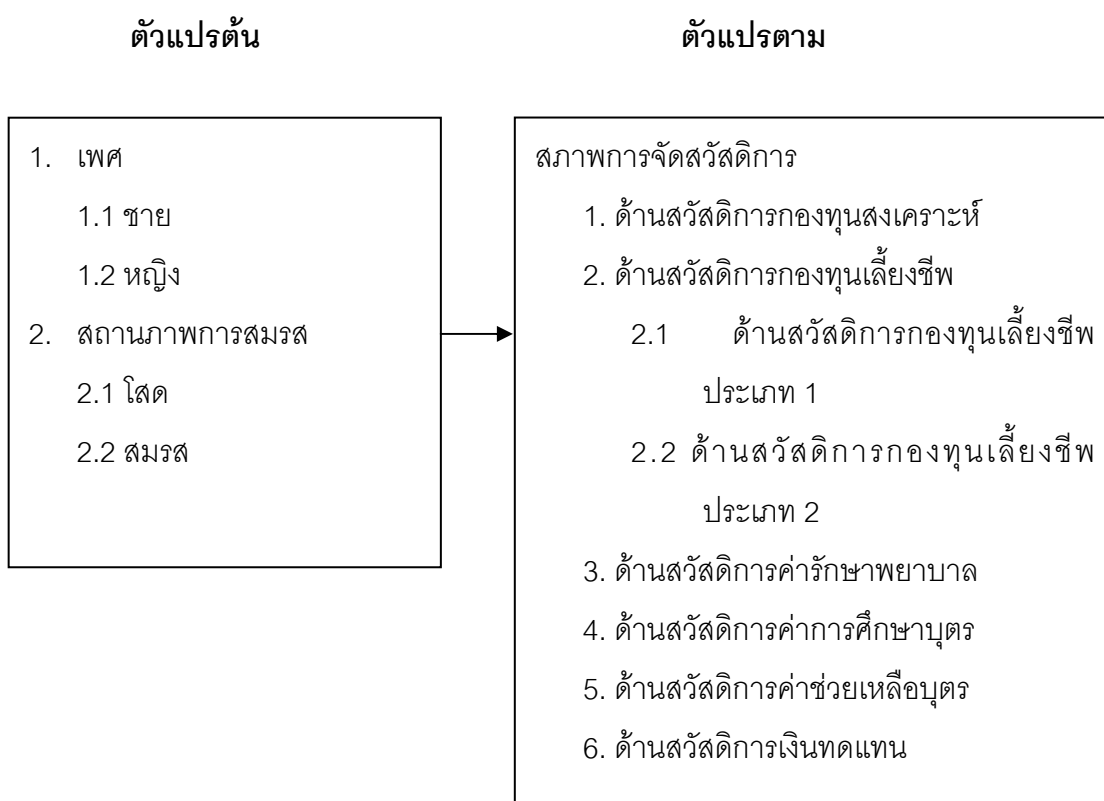
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ดังนี้

1. ทราบถึงสภาพการจัดสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ที่สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จัดให้กับครู เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิการให้สนองความพึงพอใจของครูได้
2. นำผลที่ได้มาเป็นข้อมูลในการเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งจะช่วยยกมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้น

กรอบความคิดในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพการจัดสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยแบ่งออกเป็น 6 ลักษณะได้แก่ กองทุนสงเคราะห์ กองทุนเลี้ยงชีพ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ กองทุนเลี้ยงชีพประเภท 1 และกองทุนเลี้ยงชีพประเภท 2 ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร ค่าช่วยเหลือบุตร และ เงินทดแทน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2540, หน้า 1-22) โดยนำเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพสมรสมาเป็นตัวแปรในการจัดสวัสดิการทั้ง 6 ประเภท ดังภาพ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า

ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาสภาพการจัดสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 12 โรงเรียน ประชากรทั้งสิ้น 570 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 4 โรงเรียน จำนวน 166 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยผู้ศึกษาได้ใช้เกณฑ์ร้อยละ 15 – 30 ของจำนวนประชากร ตามหลักเกณฑ์การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของบุญชม ศรีสะอาด (2543, หน้า 37)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพการจัดสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก โดยแยกสวัสดิการออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2540, หน้า 1-22)

- 2.1 ด้านสวัสดิการกองทุนสงเคราะห์
- 2.2 ด้านสวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพ
 - 2.2.1 ด้านสวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพ ประเภท 1
 - 2.2.2 ด้านสวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพ ประเภท 2
- 2.3 ด้านสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล
- 2.4 ด้านสวัสดิการ ค่าการศึกษาบุตร
- 2.5 ด้านสวัสดิการค่าช่วยเหลือบุตร
- 2.6 ด้านสวัสดิการเงินทดแทน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย
 - 1.1 เพศ ได้แก่ เพศชาย เพศหญิง
 - 1.2 สถานภาพการสมรส ได้แก่ โสด สมรส
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการจัดสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ต่อการจัดสวัสดิการใน 6 ด้าน ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านสวัสดิการกองทุนสงเคราะห์
 - 2.2 ด้านสวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพ
 - 2.2.1 ด้านสวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพ ประเภท 1
 - 2.2.2 ด้านสวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพ ประเภท 2
 - 2.3 ด้านสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล
 - 2.4 ด้านสวัสดิการ ค่าการศึกษาบุตร
 - 2.5 ด้านสวัสดิการค่าช่วยเหลือบุตร
 - 2.6 ด้านสวัสดิการเงินทดแทน

นิยามศัพท์เฉพาะ

สภาพการจัดสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่จัดให้แก่ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชนตามที่พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนและระเบียบกระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ ซึ่งจัดขึ้นเพื่อให้สมาชิกได้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีความสุขและมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งในงานวิจัยนี้วัดระดับความพึงพอใจสภาพการจัดสวัสดิการโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ลักษณะ คือ

กองทุนสงเคราะห์ หมายถึง กองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย เงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ซึ่งเป็นเงินที่ครูใหญ่และครูออกเงินสมทบในอัตราร้อยละสามของเงินเดือนรายเดือนที่แต่ละคนได้รับรวบรวมกับเงินที่ผู้รับใบอนุญาตออกสมทบเป็นจำนวนเงินเท่ากับเงินสมทบที่ครูใหญ่และครูออกเป็นรายคนและเงินที่รัฐบาลออกสมทบเป็นจำนวนสองเท่าของเงินที่ครูใหญ่และครูสมทบเป็นรายคนนอกจากเงินสมทบแล้ว ยังมีเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคและเงินรายได้อื่นอีกโดยกองทุนสงเคราะห์จะนำดอกเบี้ยเงินฝากประจำที่ได้รับจากการนำเงินสมทบส่วนของผู้รับใบอนุญาตและรัฐบาลมาจ่ายเป็นสวัสดิการแก่ครูใหญ่และครูโรงเรียน

กองทุนเลี้ยงชีพ หมายถึง กองทุนที่ช่วยเหลือครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1. กองทุนเลี้ยงชีพประเภท 1 คือ เงินที่ครูได้สะสมได้รับเมื่อออกจากงาน ทุกกรณีเป็นจำนวนเท่ากับที่ครูส่งสมทบไว้พร้อมดอกเบี้ยของเงินจำนวนนั้น ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เมื่อออกจากงาน

2. กองทุนเลี้ยงชีพประเภท 2 คือ เงินกองทุนสงเคราะห์จ่ายให้ครูเป็นจำนวนเท่ากับเงินสมทบ ส่วนของโรงเรียน และของรัฐรวมกันโดยไม่มีดอกเบี้ย ซึ่งครูมีสิทธิได้รับเมื่อออกจากงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เมื่อออกจากงานในกรณีใดกรณีหนึ่ง

ค่ารักษาพยาบาล หมายถึง เงินที่สถานพยาบาลเรียกเก็บในการรักษาพยาบาลเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้นไปและหมายถึงค่าใช้จ่ายอุปกรณ์ เครื่องใช้หรือวัตถุที่ใช้แทน หรือทำหน้าที่แทน หรือ ช่วยให้อวัยวะที่ประสบอันตรายด้วย

ค่าการศึกษาบุตร หมายถึง เงินค่าธรรมเนียมการเรียนหรือเงินประเภทต่าง ๆ ซึ่งสถานศึกษาเรียกเก็บตามอัตราที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการหรือทบวงมหาวิทยาลัย

ค่าช่วยเหลือบุตร หมายถึง เงินสงเคราะห์เป็นเงินช่วยเหลือบุตรตามระเบียบกำหนด

เงินทดแทน หมายถึง เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทนให้แก่ครู เช่น เมื่อครูประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายหรือสูญหาย เนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์หรือปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของโรงเรียน

ครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนของครูโรงเรียนเอกชน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาเอกชน

สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพการสมรสของครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งใช้ในการค้นคว้าแยกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มโสด กลุ่มสมรส